

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Setiap perusahaan maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai upaya dan cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui motivasi kerja, insentif, dan disiplin kerja.

Faktor yang berdampak terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar karyawan mau mengarahkan seluruh potensinya. Pekerjaan akan lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini pimpinan harus selalu

memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keseluruhan proses motivasi kepada para karyawan sedemikian rupa bertujuan agar mereka mau bekerja dengan ikhlas niscaya apa yang menjadi tujuan organisasi akan berhasil dan tentu saja didalamnya terdapat faktor peningkatan kinerja karyawan yang berdampak pada peningkatan prestasi organisasi (Abu bakar Watimena, 2017).

Motivasi kerja akan berdampak terhadap seseorang karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan yang rendah, maka karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan (Supriyanto, 2018).

Perusahaan jasa adalah suatu perusahaan yang menjual atau menawarkan produk dalam bentuk jasa dan dagang terletak pada aktivitas yang dilakukan dan produk yang dihasilkan. Dan perusahaan dagang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembelian dan penjualan barang, misalnya dealer motor. Adapun jenis sepeda motor dengan merek Honda dan merek Yamaha, dari segi perbedaan dealer Honda dan dealer Yamaha pasti berbeda dari kebijakan mereknya, konsep dan cara marketingnya. Dari segi penjualan dealer Honda adalah dengan menyebarkan brosur iklan motor yang isinya menyampaikan informasi tentang harga motor dengan penawaran biaya kredit, cashback, promo, diskon konsumen atau bonus pembelian. Penjualan personal dilakukan oleh marketing yang langsung turun kelapangan

berhadapan langsung dengan konsumen yang berkunjung ke dealer. Dari segi penjualan dealer Yamaha yaitu CV. Asli Motor III Tanjung Balai Karimun dengan menyebarkan brosur iklan sama seperti dealer Honda yang isinya menyampaikan informasi tentang harga motor dengan penawaran biaya kredit, promo, diskon angsuran 3 bulan atau bonus pembelian, ditambah dengan pemberian sembako seperti minyak, beras dan lain-lain. Penjualan personal juga dilakukan marketing yang langsung turun kelapangan berhadapan langsung dengan konsumen yang berkunjung ke dealer. CV. Asli Motor III Tanjung Balai Karimun adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan dagang. Dealer dapat disebut sebagai badan usaha atau perusahaan yang menyediakan pelayanan bagi masyarakat umum dengan fasilitas barang berupa motor atau mobil, serta jasa service, jasa pencucian, jasa pemodifikasi, dan jasa pelayanan untuk para tamu yang akan menggunakan barang tersebut. Lokasi CV. Asli Motor III berada di Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 3-4 Tanjung Balai Karimun. CV. Asli Motor III memiliki karyawan berjumlah 32 orang. Didalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tidak lepas dari faktor motivasi kerja, insentif dan disiplin kerja.

Menurut hasil observasi yang telah dilakukan oleh penulis di CV. Asli Motor III Tanjung Balai Karimun pada tahun 2022 terdapat suatu fenomena pada motivasi karyawan Pada umumnya karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Hal ini akan terlihat ada perbedaan antara karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dengan karyawan yang memiliki motivasi yang rendah. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi

bekerja dengan rajin selain untuk kepentingan perubahan juga karena harus memenuhi kebutuhan-kebutuhannya bagi diri dan keluarganya. Sedangkan yang memiliki motivasi yang rendah cenderung malas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akibatnya masih ada sebagian karyawan pada saat bekerja sering menunda-nunda pekerjaannya, dan pekerjaan tersebut menumpuk sehingga menimbulkan tingginya beban kerja. Selain itu dengan jangka waktu yang diberikan secara terbatas memiliki dampak terhadap pekerjaannya semakin bertambah.

Oleh karena itu, perusahaan terus berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja dari masing-masing karyawannya. meningkatkan motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pencapaian hasil ini sebagai bentuk tanggung jawab karyawan melibatkan efektivitas pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia didalam suatu perusahaan yaitu dengan cara adanya pemberian insentif dalam suatu perusahaan. Berdasarkan fenomena yang terjadi di pemberian insentif yang dialami oleh karyawan yaitu untuk mendapatkan bonus harus mempunyai target penjualan seperti penjualan serpak, sepeda motor dan pelayanan motor. Tingginya tingkat persaingan dengan perusahaan lain yang sama-sama menjual produk sepeda motor merek Yamaha mengharuskan CV. Asli Motor III Tanjung Balai Karimun terus memberikan dukungan kepada karyawan, terutama pada bagian penjualan mereka. Karyawan yang bekerja akan memperoleh insentif. Besar insentif itu sendiri tergantung dari hasil yang didapatkan dari penjualan sepeda motor, service dan serpak. Insentif diberikan setahun sekali ditambahi dengan tunjangan hari raya. Tidak semua kondisi pasar sama, disaat

pandemic Covid 19 penjualan mengalami penurunan sehingga berdampak terhadap insentif karyawan. Untuk sales counter insentif yang mereka terima berdasarkan penjualan unit yang dapat mereka jual. Jika target minimal yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai, maka mereka tidak akan mendapatkan insentif tambahan atau bonus target, namun tetap mendapatkan insentif dari setiap unit yang terjual. Sebagaimana apabila dibengkel bagian mekanik memperoleh sedikit pekerjaan dibagian jasa, penjualan sparepart motor, jasa service motor dan jasa sparepart motor, tergantung banyaknya dan sedikitnya pelanggan. Akan berpengaruh terhadap insentif yang didapatkan.

Menurut Hani Handoko (dalam Maziah 2017:64) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Faktor lainnya mengenai Disiplin Kerja pada CV. Asli Motor III Tanjung Balai Karimun belum memenuhi kesesuaian peraturan yang telah dibuat. Berdasarkan interview yang didapatkan oleh bapak Sutrisno selaku Manajer CV. Asli Motor III Tanjung Balai Karimun masih ada sebagian karyawan yang datang pagi sebelum jam kerja hanya absen lalu pulang kerumah setelah itu datang kembali ke tempat kerja. serta adanya karyawan yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja. Keterlambatan dan masih kurangnya ketaatan karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Dan terdapat sanksi bagi yang tidak menaati peraturan disiplin kerja yang pertama dengan cara menegur secara lisan dan dinasehati, dan apabila tidak ada

perubahan juga selama 3 hari berturut-turut tanpa keterangan maka akan diberikan surat peringatan. Meskipun sudah ada sanksi yang diberikan, namun tidak ada efek jera terhadap karyawan. Yang berarti masih ada terdapat kurangnya disiplin kerja karyawan pada CV. Asli Motor III Tanjung Balai Karimun.

Singodimedjo dalam Elianti 2020 menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik melakukan penelitian ini di CV. Asli Motor III Tanjung Balai Karimun, dengan judul **“Dampak Motivasi Kerja, Insentif, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Asli Motor III Tanjung Balai Karimun”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan Dampak Motivasi Kerja, Insentif dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, adapun perumusan masalah dapat diuraikan kedalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berdampak terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Insentif berdampak terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Disiplin Kerja berdampak terhadap kinerja pegawai?

4. Apakah Motivasi kerja, insentif dan disiplin kerja berdampak terhadap kinerja karyawan?

1.4. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Dampak Motivasi Kerja, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebanyak 32 orang.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dampak insentif terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dampak motivasi kerja, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat serta memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia.

2. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk karyawan serta dapat memberi masukan yang positif agar karyawan semakin rajin dan memiliki sikap yang optimis dalam bekerja.

3. Bagi Penelitian

Hasil dari penelitian ini menjadi dorongan agar dapat menyelesaikan studi akhir untuk memperoleh gelar sarjana manajemen serta dapat menambah wawasan atau ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.7. Sistematika Penelitian

Dalam sistematika penulisan memberikan gambaran yang jelas untuk mempermudah bagi para pembaca, maka materi-materi tertera pada proposal ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa sub bab sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II PEMBAHASAN

Pada bab kedua yang didalamnya menjelaskan tentang teori yang ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini, dilanjutkan dengan review penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menguraikan tentang variable-variabel penelitian beserta definisi operasional, populasi dan sampel penelitian, prosedur pengumpulan data, jenis dan sumber data serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menguraikan tentang data penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan atau hasil penelitian data tersebut.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari seluruh uraian dari hasil analisa bab-bab sebelumnya.